

закономірностей у змінах рівня конкурентоспроможності працівників є практично важливим, адже на цій підставі стає можливим регулювання та приведення до потреб економіки регіону обсягів, структури і якості підготовки працівників, вдосконалення технологій мотиваційного менеджменту.

### **Література**

8. Портер, М. Международная конкуренция / М. Портер ; пер. с англ.; под ред. и с предисловием В.Д. Щетинина. – М. : Международные отношения, 2004. – 896 с.
9. Азоев, Г. Л. Конкуренция: анализ, ее стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2002. – 208 с.
10. Юданов, А. Ю. Конкуренция: теория и практика : учеб.-практ. пособие для вузов / А. Ю. Юданов. – М. : Акалис, 1996. – 272 с.
11. Лісогор, Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: монографія / Л. С. Лісогор. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
12. Семикіна, М. В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / М. В. Семикіна / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВД "Мавік", 2004. – 146 с.
13. Шаульська, Л. В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л. В. Шаульська // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – №2. – 2014. – С. 97–101.
14. Семикіна, М. В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С.94-103.
15. Семикіна, М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВД "Мавік", 2004. – 124 с.

Данилюк Я. Ю., магістрант  
Чернушкіна О.О., канд. екон. наук, доцент  
Хмельницький національний університет  
м. Хмельницький

## **СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

Сучасні ринкові перетворення в економіці України супроводжуються масштабними змінами на ринку праці, різким загостренням конкуренції серед найманих працівників і роботодавців та зумовлюють глибокі зміни у сфері зайнятості населення. Соціальний елемент механізму державного регулювання зайнятості передбачає забезпечення державою соціальної стабільності суспільства, врегулювання соціально-трудових відносин відповідно до ситуації в економіці, створення умов для розвитку соціального партнерства – відносин між найманим працівником, роботодавцем та державою, удосконалення інституту соціального страхування, запровадження заходів соціального захисту населення. Усі перелічені елементи вимагають подальшого удосконалення та оновлення у сучасних умовах.

Питання соціального розвитку досліджували багато зарубіжних і вітчизняних учених. Про підвищений інтерес науковців до різних аспектів становлення та функціонування системи соціального забезпечення населення свідчить низка наукових досліджень, автори яких ставлять за мету визначення

оптимальних шляхів впровадження соціальних аспектів державного регулювання зайнятості. За цією проблемою необхідно відзначити наукові праці таких українських учених, як Г. Теренс, Н. Подоляк, Д. П. Богиня та інші. Водночас, деякі проблеми удосконалення системи соціальних елементів механізму державного регулювання зайнятості населення в умовах соціально-економічних перетворень недостатньо висвітлені в наукових працях, зокрема структурні особливості та взаємозв'язки між елементами системи механізму державного регулювання зайнятості населення потребують подальшого дослідження.

Метою даної роботи є характеристика соціальних аспектів державного регулювання зайнятості населення, які передбачають забезпечення державою соціальної стабільності суспільства, створення умов для розвитку соціального партнерства, запровадження заходів соціального захисту населення та визначення шляхів їх удосконалення.

Соціальна сфера – підсистема національної економіки, тобто явища, процеси, види діяльності та об'єкти, які пов'язані із забезпеченням життєдіяльності суспільства, людини, задоволення їхніх потреб, інтересів [1, с. 14].

Соціальна політика держави покликана забезпечити громадянам гарантовані Конституцією України права на життя, безпечні умови праці, винагороду за працю, захист сім'ї, відпочинок, освіту, житло, охорону здоров'я, медичну допомогу тощо.

На жаль, практика засвідчила, що реалізація соціальних елементів механізму регулювання зайнятості в Україні не завжди забезпечувала можливості для дотримання державою своїх зобов'язань. Зрозуміло, за умови системної економічної кризи елементи соціальної політики не можуть бути повноцінними, адже для реалізації соціальних програм потрібні значні ресурси [2, с. 23-30].

Радикальні зміни у сфері соціально-трудових відносин останнього десятиріччя обумовили істотні зрушення в перебігу таких стійких та інерційних процесів, якими є демографічні процеси, що призвели до значних демографічних втрат. Демографічна криза загострюється і через кризу міграційних процесів.

Незважаючи на деякі позитивні зміни в економіці, ситуація в сфері соціально-трудових відносин продовжує залишатися нестабільною. Загалом українська промисловість залишається складною та розбалансованою.

У найближчій перспективі стратегія формування ринку праці передбачає створення соціально-економічних передумов для реалізації здібності працівників до ефективної праці, їх професійного зростання, надання вільного вибору щодо праці в певній сфері діяльності. В останні роки в нашій країні не тільки систематично знижується попит на працю, але й істотно погіршуються параметри її розвитку.

Розглянемо рівень безробіття в Україні станом на 2016 рік [3]. Так, у вересні офіційний рівень безробіття зберігся на рівні 1,3 %. За даними Держстату, станом на 1 жовтня 2016 року в Державній службі зайнятості було зареєстровано 341,5 тис. безробітних. Станом на 1 вересня в Держслужбі зайнятості було зареєстровано 355,7 тис. безробітних. Кількість безробітних, що одержали державну допомогу у вересні становила 269,5 тис. чоловік, середній розмір допомоги на одного безробітного в цьому місяці становив 1 793 гривні.

Нагадаємо, офіційний рівень безробіття в Україні у липні 2016 року знизився на 0,1 процентний пункт до 1,4%. Як повідомлялося, на 1 липня кількість

безробітних в Україні становила 388,9 тисячі осіб.

У системі сучасних трансформаційних процесів на ринку праці особливе місце належить неповній та нерегламентованій зайнятості. За оцінкою вітчизняних вчених, заробітна плата зайнятих нерегламентованою зайнятістю громадян у декілька разів менша за вартість робочої сили. Крім того, в багатьох випадках дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. І навпаки, в деяких випадках нерегламентованої зайнятості отримують високі доходи, які в декілька разів перевищують заробітну платню зайнятих в офіційному секторі економіки [4, с. 39-47]. Процеси інформатизації суспільства призвели до радикальних змін у сфері праці, визвавши появу нової форми зайнятості – дистанційної. Дистанційна зайнятість на українському ринку праці на сьогодні швидко розвивається та швидко трансформується у різновиди гнучкої зайнятості. Це у свою чергу вимагає вироблення механізму регулювання соціально-трудових відносин та державного регулювання зайнятості в умовах дистанційної зайнятості [5, с. 112].

На цей час в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Потребу суспільства досягнути соціального балансу між найманими працівниками, роботодавцями та державою призване соціальне партнерство, яке уявляє собою складний багаторівневий комплекс суспільних відносин та інститутів. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між найманими працівниками та роботодавцями, який реалізується у формі проведення переговорів, укладенні колективних договорів і колективних угод, узгодженні проектів нормативно-правових актів при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Важливою складовою соціального партнерства є співпраці держави і бізнесу. Відносини між ними характеризуються численними проблемами у сфері оподаткування, реєстрації та ліквідації підприємств, захисту інвесторів [6].

Необхідно відмітити, що в українській економіці лише починається становлення системи партнерства держави і бізнесу, що має здійснюватися на основі формування ефективного механізму соціальної відповідальності бізнесу, яка передбачає забезпечення працівників не тільки безпечними умовами праці, а і нормальну заробітну плату, підвищення рівня кваліфікації персоналу, його оздоровлення, лікування, розвиток соціальної інфраструктури тощо. Такий тип відповідальності отримав у літературі назву другого рівня соціальної відповідальності бізнесу – “корпоративна соціальна відповідальність”.

Соціальний захист населення займає одне з провідних місць у механізмі державного регулювання зайнятості населення. Соціальний захист населення передбачає систему заходів, які захищають будь-якого громадянина країни від економічної та соціальної деградації не тільки внаслідок безробіття, а й у випадку втрати доходів, хвороби, виробничої травми, інвалідності, похилого віку тощо.

Останнім часом значно збільшилась чисельність осіб, які потребують соціального захисту. Відповідно, зростає потреба в урізноманітненні шляхів надання соціальних послуг. Багато країн світу використовують можливості залучення недержавних організацій до соціального захисту населення. Недержавний сектор України здатний взяти на себе частину функції по наданню соціальних послуг на місцевому рівні, але недостатність фінансової бази є серйозною проблемою.

Система надання соціальних послуг складається з трьох секторів (рис. 1).

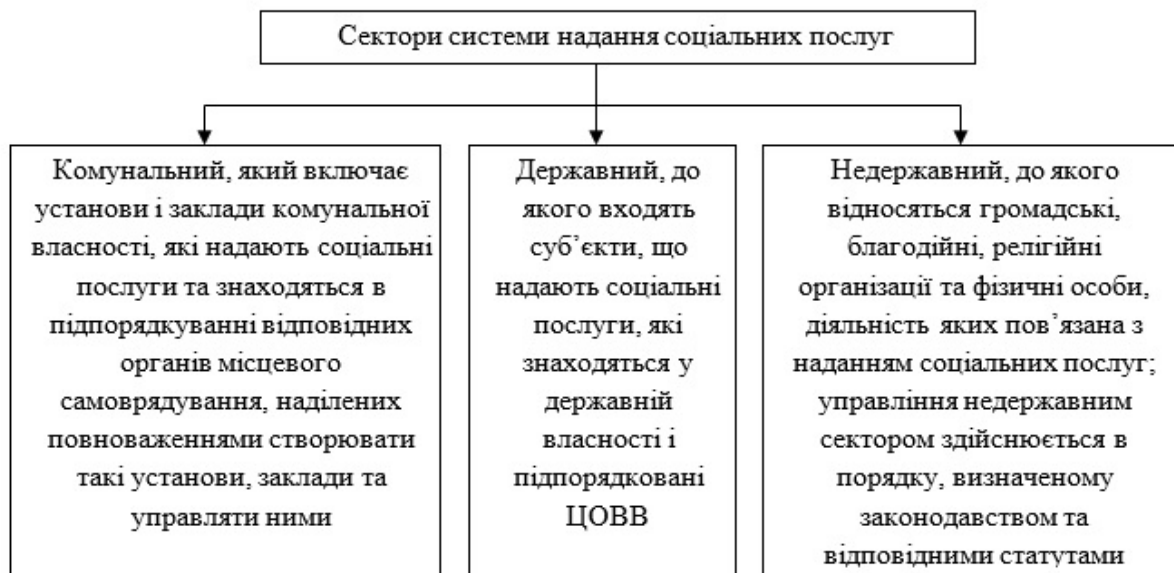


Рис.1. Система надання соціальних послуг

Роль соціального забезпечення ще більше зростає у зв'язку з процесами глобалізації. До того ж, процеси глобалізації та інформатизації суспільства призвели до радикальних змін і у сфері праці, визвавши появу нових форм зайнятості.

Для ефективного функціонування соціально-трудових відносин у системі державного регулювання зайнятості необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, активна діяльність держави в соціально-трудої сфері.

Таким чином, у системі соціального партнерства важливе місце в сучасній ринковій економіці належить співпраці держави і бізнесу, яка проявляється у формі державно-приватного партнерства. Необхідною передумовою розвитку державно-приватного партнерства в Україні є система надійного захисту прав приватних осіб на об'єкти інвестиційних вкладень. Задля цього необхідно закріпити принципи державно-приватного партнерства в державних, регіональних стратегіях соціально-економічного розвитку та регулювання зайнятості населення. Стимулом для розвитку державно-приватного партнерства є зростання потреби в послугах (освітніх, медичних тощо), за надання яких держава несе відповідальність.

### Література

1. Теренс Г. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Г. Теренс. – К. : Основи, 1995. – 280 с.
2. Подоляк Н. Удосконалення системи соціального забезпечення населення в Україні / Н. Подоляк // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 3 – С. 23-30.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Джерело доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Богиня Д. П. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції / Д. П. Богиня // Вісник соціально-економічних досліджень ОДЕУ. – 2008. – Одеса : ОДЕУ. – С. 39-48.
5. Колосова Р. П. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М.

В. Луданик. – М. : МГУ, ТЕИС, 2006. – 219 с.

6. Новий курс: реформи в Україні 2010-2015. Національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. – К. : НВЦ НБУВ, 2010. – 164 с.

Дудко С.В., аспірант  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький

## **АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАСЕЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ РУХУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Пошук шляхів вдосконалення освітньо-професійного розвитку населення не втрачає своєї актуальності для України з часів здобуття незалежності. Для науковців, менеджерів, керівників служб зайнятості надзвичайно важливе значення має комплекс питань: виявлення реального стану підготовки фахівців та робітників, діагностика можливостей використання їх професійних якостей, визначення пріоритетів освітньо-професійного розвитку, напрямів можливих подальших трансформацій професійного навчання на виробництві. Основні здобутки дослідників в цьому контексті стосуються:

- обґрунтування теоретичних основ професійної підготовки, розвитку професійної освіти (досліджені Алімасовою Д.П., Батишевою С.Я., Дмитренко О.Т., Кременем В.Г., Савченко В.А., Сисоєвою С.О., Орловою А.А. та ін.);
- визначення структури системи професійної освіти та сутності технологій підготовки фахівців (наукові праці Гузєєвої В.П., Овчарук О.В.);
- обґрунтування напрямів розвитку і трансформації вищої освіти (наукові доробки Беспалько В.Н., Грішнєвої О.А., Змеєва С.І., Каленюк І.С., Левченка О.М., Новікова А.М.);
- упровадження та удосконалення стандартів професійної освіти, підвищення якості підготовки фахівців (розкрито в роботах Махотіна Д.А., Твердиніна Н.М. та ін.);
- окреслення нагальних проблем формування змісту професійної освіти (висвітлені в дослідженнях Гончаренка С.У., Краєвського В.В. та ін.);
- доведення необхідності вдосконалення та розвитку освіти дорослих, розвитку післядипломної освіти, підвищення кваліфікації (роботи Батракова І.С., Бордовського В.А., Клімова Е.А. та ін.);
- висвітлення проблем професійної зрілості суб'єктів трудової діяльності (займалися Бодров В.О., Данюк В.М., Кудрявцев Т.В., Кузьміна Н.В.);
- обґрунтування засад мотивації професійного розвитку, необхідності інвестування у розвиток людського капіталу (цьому присвячено праці Грішнєвої О.А., Лівовшко Т. В., Колота А.М., Семікіної М.В., Сваб Л.І. та ін.).

Аналіз праць зазначених науковців виявляє певні розбіжності поглядів, позицій, концепцій з точки зору методології виконаних ними досліджень та отриманих результатів. Однак більшість з авторів наголошує на тому, що є закономірності і тенденції світового розвитку, що потребують окремої уваги.

Першою серед них (можливо, головною) виокремлюємо закономірність щодо формування інформаційного суспільства, апелюючи до індексів конкурентоспроможності, технологічної готовності, мережевої готовності,